

RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI BIENNIO 2011/2012

PERSONALE DEL COMPARTO

13.09.2011

PREMESSA

L'attribuzione delle risorse aggiuntive regionali per il biennio 2011/2012, di cui alla DGR n. IX/2125 del 04.08.2011, è finalizzata al conseguimento di obiettivi di interesse regionale che comportino risultati concreti a beneficio del sistema.

Il presente accordo definisce i progetti aziendali, coerenti con i seguenti obiettivi di interesse regionale. Ciascuno dovrà prevedere il grado di partecipazione e il contributo atteso per il raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli dipendenti in rapporto alla competenza e responsabilità di ciascuno.

RISORSE

Le RAR 2011/2012 sono determinate come segue:

- quota capitaria annua moltiplicata per il numero dei dipendenti in servizio:

cat. D/Ds	€ 1.023,00
cat. C	€ 942,00
cat. B/Bs	€ 822,00
cat. A	€ 761,00
- quota annua di € 227,00 per tutti i dipendenti che operano in turni articolati sulle 24 ore.
- quota annua di € 100,00 per il personale infermieristico non operante in turni articolati sulle 24 ore.

CRONOPROGRAMMA

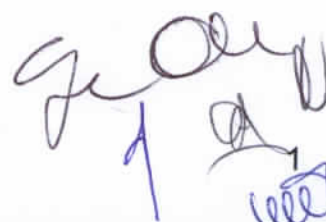
- 30.10.2011 Predisposizione progetti
- 31.12.2011 Attuazione fase intermedia progetti
- 31.12.2012 Conclusione progetti

- 30.09.2011 Invio progetti alla DG Sanità per valutazione coerenza

PROGETTI

Macro-obiettivo 1: Sviluppo dell'efficienza e dell'efficacia nell'impiego delle risorse
Consolidamento dell'organizzazione per Dipartimenti ed Aree Omogenee per intensità di cura, fatta salva la garanzia ai cittadini delle specifiche competenze assistenziali degli operatori coinvolti, in particolare nei servizi minimi ed essenziali.

Macro-obiettivo 2: Promozione della Qualità
Corretta compilazione, anche attraverso l'implementazione di strumenti informatizzati, della cartella clinica e di tutta la rimanente documentazione clinica nonché del quesito diagnostico.



Macro-obiettivo 3: Implementazione dell'accessibilità

Miglioramento dell'accoglienza ai cittadini e semplificazione del loro accesso ai servizi attraverso processi verificabili

Macro-obiettivo 4: – Riduzione tasso infortuni sul lavoro

Promuovere in modo verificabile, azioni e interventi di promozione della salute e sicurezza nelle strutture sanitarie.

Si individuano i progetti aziendali e le Aree/Unità Operative coinvolte come da scheda allegata.

Ogni dipendente deve essere coinvolto in almeno un progetto.

VALUTAZIONE

La verifica finale del raggiungimento degli obiettivi, come definiti nel crono programma, compete al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

Per aver accesso alla distribuzione delle R.A.R. da parte di qualsiasi dipendente, il CdR deve aver raggiunto almeno il 80% del risultato atteso.

Il raggiungimento di ogni obiettivo viene valutato con il metodo percentuale, tranne per quegli obiettivi che possono essere valutati solo con il metodo del "tutto o nulla" (con un range di accettabilità di scostamento del risultato di norma del 2 – 3%).

PROCESSO DI COMUNICAZIONE

Al fine di rendere partecipe tutto il personale al sistema di programmazione aziendale, e di gestione per obiettivi a cui è collegato il sistema incentivante, i Responsabili e i coordinatori di CDR e i Direttori di Dipartimento sono tenuti a coinvolgere tutto il personale interessato comunicando gli obiettivi d'esercizio, così da creare le opportune sinergie e le necessarie motivazioni.

Per garantire la piena adesione degli operatori al raggiungimento degli obiettivi assegnati è necessario che il responsabile di CdR li comunichi in modo formale secondo la normativa contrattuale vigente e le disposizioni regolamentari dell'Azienda.

Il Dirigente Responsabile dovrà prevedere durante l'anno, almeno semestralmente e comunque ogni volta che si renda necessario, un incontro con i dipendenti assegnati per dare loro un feedback sullo stato di raggiungimento degli obiettivi.

Al momento della ripartizione dei fondi, le quote attribuite al CdR sono distribuite secondo criteri di valutazione che il responsabile di CdR esplicherà e comunicherà agli operatori.

EROGAZIONE COMPENSI

anno 2011:

- corresponsione di un acconto in misura pari al 50% della quota pro capite previa verifica a livello aziendale del raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi prefissati entro e non oltre il mese di ottobre 2011;
- erogazione del saldo entro il mese di marzo 2012.

anno 2012:

- corresponsione di un acconto in misura pari al 50% della quota pro capite previa verifica a livello aziendale del raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi prefissati entro e non oltre il mese di ottobre 2012;
- erogazione del saldo entro il mese di marzo 2013.

A ciascun CdR è attribuito un fondo determinato dal numero di dipendenti in servizio e ponderato con i parametri per profili professionali di cui sopra.

L'Amministrazione comunica l'entità degli incentivi destinati al CdR e gli elenchi del personale assegnato.

Il coordinatore del CdR, d'intesa con il Direttore CdR, ripartisce il fondo disponibile in quote individuali, esplicitando i criteri di valutazione.

Le R.A.R. 2011/2012 non assegnate per mancato raggiungimento, totale o parziale degli obiettivi, restano a livello di singola Azienda, in misura non superiore all'80% come R.A.R. in trascinamento all'anno successivo.

Per la liquidazione delle R.A.R. è richiesto un servizio effettivo di almeno 4 mesi nell'anno di riferimento.

Al personale part-time le risorse incentivanti sono attribuite in proporzione alla percentuale oraria lavorativa. Ai dipendenti che trasformino in corso d'anno il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, o viceversa, le risorse sono liquidate proporzionalmente ai periodi TP e PT.

Le risorse sono attribuite a ciascun dipendente in misura rapportata al numero di giornate d'effettiva presenza in servizio (sono considerati presenze: ferie, riposi compensativi, infortuni, aggiornamento obbligatorio, componente di commissioni esaminatrici, permessi sindacali, permessi retribuiti di legge, per matrimonio e quelli per motivi personali o familiari – max 3 gg. all'anno - con una franchigia annua di 15 giorni di giornate di malattia, che non sono computate quali assenze).

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center and right, and a small number '3' at the bottom right.